PLAN DE CAPACITACIÓN MENSUAL PARA PERSONAL MANIPULADOR DE ALIMENTOS

FUNDACIÓN ILUSIÓN EN GRANDE
FUNDIGRAN

ENERO 2026

1. INTRODUCCIÓN

La educación y capacitación continua para todos, desde el personal administrativo hasta los manipuladores de alimentos en una empresa de producción alimentaria es fundamental para el éxito y aseguramiento de los procesos y se encuentra plasmado en la Resolución 2674 de 2013 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013) (actualización del Decreto 3075 de 1997), donde establece dentro de las Buenas Prácticas de Manufactura, los requisitos sanitarios que deben cumplir las personas naturales o jurídicas que ejercen actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de alimentos y en el Artículo 12 del Capítulo III, especifica que todo el Personal Manipulador de Alimentos Directo e Indirecto debe acceder de manera continua y permanente a actividades de formación en materia de educación sanitaria, capacitaciones sobre cada proceso que lleven a cabo para el cumplimiento de sus labores teniendo en cuenta los reglamentos y documentos internos de las empresas y estas actividades deben ser reforzadas mediante charlas, cursos o medios de actualización. Para dar cumplimiento a este requisito cada empresa debe establecer un Plan de Capacitación para los manipuladores de alimentos.

Para Fundación Ilusión en Grande, su principal objetivo es contar con las mejores personas, para ofrecer los mejores servicios y obtener mejores resultados. Para cumplir con los altos estándares de calidad, surge la necesidad fundamental de brindar un soporte y acompañamiento para el cumplimiento del Plan de Capacitación permanente y continúo aplicado a sus colaboradores, para ello se conoce que la empresa cuenta con los procedimientos y formatos completos para su desarrollo.

El objetivo de este trabajo es ejecutar el Plan de Educación y Capacitación permanente para el personal manipulador de alimentos, cumpliendo los cronogramas establecidos mensuales para capacitaciones con el fin de promover la cultura de la inocuidad, buen ambiente laboral, salud mental, la seguridad y salud en el trabajo, la conciencia y el compromiso en cada colaborador, alcanzando así la capacitación del 100% del personal y asegurando la calidad de los alimentos elaborados basados en el conocimiento de los protocolos y procesos de Buenas Prácticas de Manufactura dentro de los procesos.

2. OBJETIVO GENERAL

Capacitar al personal manipulador de alimentos para garantizar la seguridad y calidad en la manipulación de alimentos dentro del marco del Programa de Alimentación Escolar (PAE), promoviendo prácticas higiénicas, de seguridad, salud y bienestar laboral.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar Planes De Capacitación continua mensual al 100% de los colaboradores.
- ✓ Actualizar los formatos de calidad socializando a los colaboradores en las áreas de producción de alimentos

3. MARCO TEORICO

3.1 Capacitación y Educación

La capacitación en inocuidad alimentaria tiene que ver con el cómo llevar a cabo las prácticas e implica enseñar a los colaboradores los detalles de las labores, mediante demostración de la manera correcta de realizar las actividades para hacer inocuos los alimentos.

La educación en inocuidad alimentaria tiene que ver con el por qué la inocuidad alimentaria es importante, implica la enseñanza de temas específicos como temperaturas inocuas para alimentos, alimentos potencialmente peligrosos y microorganismos causantes de Enfermedades de Transmisión Alimentaria.

Estos son procesos continuos que buscan enseñar y promover el aprendizaje según sean las necesidades, permitiendo mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas del personal implicado, que les permitan mejorar el desempeño de sus labores cotidianas.

Las capacitaciones de ambiente laboral, salud mental y SST, mejoran las habilidades de los colaboradores permitiendo alcanzar un mejor desempeño en sus roles, influyendo en sus tareas diarias y la prevención de lesiones y/o enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

3.2 Factores que influyen en la educación y formación

Existen diversos factores esenciales para hacer efectivo el desarrollo de las capacitaciones, entre ellos se tienen:

- ✓ **Perfil de un capacitador:** Este debe contar con la capacidad

de ponerse en el lugar del otro desde los diferentes puntos de vista. Ser asertivo, es decir tener la capacidad para expresar las emociones, pensamientos y creencias en forma directa, honesta y apropiada. Ser claro al transmitir información. Tener sentido del tiempo y capacidad de escuchar y solucionar conflictos y contar con una fuerte motivación para el cambio y saber que todos los cambios son resistidos en un comienzo, ser perseverante y no desanimarse cuando algo no sale bien. Debe tener claro que la idea de capacitarse, derrumbar conocimiento pre-aprendidos, puede provocar desconfianza y temor, por ello es fundamental tener clara la necesidad del cambio, fundamentarse, abordar temáticas de formas pedagógicas e interactivas, conocer y abordar con claridad los objetivos, para lograr transmitirlos con entusiasmo y claridad, y sobre todo debe esmerarse en trabajar con excelencia.

- ✓ **Forma en que se transmite la información:** Debe ser clara, sencilla y fácil de entender, basada en eventos/testimonios de lo que hayan ocurrido en el mismo ambiente de trabajo, entablar conversaciones como plano de comunicación para derribar barreras y mejorar la comprensión, haciendo preguntas.

3.3 Factores que influyen en el desarrollo de capacitaciones al personal

La educación de los trabajadores es sumamente importante, pero siempre han existido factores que impiden o restringen el proceso, por lo que se evaluaron características a tenerse en cuenta durante el desarrollo de las capacitaciones, como lo fueron:

- ✓ **Voluntarismo.** Que, a la hora de iniciar las capacitaciones, se deben realizar de manera voluntaria y no por órdenes superiores, comenzar las actividades con aquellas personas que deseen participar.
- ✓ **Autodesarrollo.** Los colaboradores/participantes deben estar dispuestos a estudiar.
- ✓ **Desarrollo mutuo.** Los colaboradores, deben aspirar ampliar sus horizontes y querer cooperar con otros compañeros de trabajo.
- ✓ **Participación total.** Los colaboradores capacitados inicialmente deben fijarse como meta final la participación plena de todos los empleados del lugar.

4. METODOLOGÍA GENERAL

- ✓ **Teórica**: Presentaciones interactivas, exposiciones y videos explicativos.
- ✓ **Práctica**: Demostraciones en vivo, casos prácticos, ejercicios grupales.
- ✓ **Evaluación**: Pruebas cortas o cuestionarios al final de cada sesión para evaluar el conocimiento adquirido.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

- ✓ **Evaluación Previa y Final**: Cada sesión incluirá una evaluación al inicio para medir el conocimiento previo y una evaluación al final para comprobar la asimilación de los contenidos.
- ✓ **Seguimiento**: Inspección periódica en la aplicación de los contenidos de las capacitaciones durante las actividades laborales diarias.
- ✓ **Retroalimentación**: Espacios de retroalimentación al final de cada capacitación para aclarar dudas y recoger sugerencias.

6. RECURSOS NECESARIOS:

- ✓ Material didáctico (presentaciones, guías impresas, videos explicativos).
- ✓ Equipos adecuados para la práctica (material de cocina, utensilios, etc.).
- ✓ Espacios adecuados para las actividades teóricas y prácticas.

7. RESPONSABLES:

Cada capacitación será liderada por un profesional especializado en el tema específico, como se indica en la columna de responsables en el cronograma.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Fundacion ilusion en grande FUNDIGRAN	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN
OBJETIVO:	Potencializar las competencias tanto individuales como colectivas de los empleados de la Fundación Ilusión en Grande FUNDIGRAN promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo.
ALCANCE:	El plan de capacitación aplica para el personal de los 31 colegios y el personal administrativo y de bodega.

ACTIVIDADES	PÚBLICO OBJETIVO	METODOLOGÍA	FACILITADOR	MES
Capacitación de inicio e inducción	Todo el personal	Presencial	Operador	ENERO
Curso diligenciamiento de formatos	Todo el personal	Presencial	Supervisora	FEBRERO
Nutrición	Todo el personal	Presencial	Comfenalco	MARZO
Curso manipulación de alimentos	Todo el personal	Presencial	SENA	ABRIL
Salud mental	Todo el personal	Presencial	Psicóloga	MAYO
Recetario	Todo el personal	Presencial	Comfenalco	JUNIO
Inocuidad alimentaria	Todo el personal	Presencial	Comfenalco	JULIO
Programa SST	Todo el personal	Presencial	ARL - SURA	AGOSTO
Pendiente	Todo el personal	Presencial	Pendiente	SEPTIEMBRE